

KOMPETENCEBESKRIVELSE FOR SYGEPLEJERSKER CENTER FOR KRÆFT OG ORGANSYGDOMME 2021



Formål, strategi og handlingsplan

Formål

Formålet med systematisk kompetenceudvikling i sygeplejen i Center for Kræft og Organsygdomme er at målrette og styrke udviklingen af sygeplejerskers kompetencer i den kliniske praksis med henblik på at sikre et højt kvalitetsniveau samt være en attraktiv arbejdsplads med kompetente og engagerede medarbejdere. Kvalitetsniveauet er på de fleste områder udtrykt i vejledninger, instrukser og politikker (VIP'er) og dokumentationen anvendes til at afgøre i hvilken grad, kravene opfyldes og som redskab til at identificere udviklings- og indsatsområder.

Definition af kompetence

At handle kompetent skal forstås som selvstændigt at overføre viden, færdigheder og holdninger til nye områder, sammenhænge og handlingsrum. Vi definerer derfor kompetence som:

" - evnen til at møde krav med en høj grad af kompleksitet. Kompetencer omfatter ikke blot viden og færdigheder, men også strategier og rutiner, der er nødvendige for at anvende viden og færdigheder såvel som egnede følelser og holdninger, samt effektiv selvstyring af disse komponenter. Kompetencer læres. At tilegne sig kompetencer betragtes som en fortløbende, livslang læreproces" ¹

Udvikling af kompetencer handler om alle aktiviteter, der sætter den enkelte i stand til at løse sine opgaver bedre. Dette spænder fra sidemandsoplæring til videre- og efteruddannelse. Kompetenceudvikling handler dermed om at lære nyt og om at blive bedre til sit job. Kort sagt, handler kompetencer om den enkeltes viden, færdigheder og erfaringer omsat til konkret handling. Når man taler om kompetencer, kan der skelnes mellem faglige, personlige og organisatoriske kompetencer.

I kompetenceudviklingen sættes fokus på medarbejdernes faglige og personlige udvikling som enkeltpersoner og som del af det arbejdsfællesskab, der afgrænses af opgaverne.

Strategi

Kompetenceudvikling ses som et mål for den enkelte medarbejder, og som et aktiv for centret for at sikre patienten det bedste sundhedsfaglige resultat.

Det primære fokus i forhold til beskrivelsen af kompetenceudvikling er den læring, der foregår på afdelingsniveau. Det betyder, at den enkelte afdelings læringsmiljø bliver afgørende for, om sygeplejepersonalet i praksis gives mulighed for at forholde sig til, videreudvikle og videreformidle eksisterende

patient/borger - erfarings-, - og forskningsbaseret viden.

Kompetencebeskrivelsen omhandler beskrivelse af 5 kompetenceområder:

- Klinisk
- Organisatorisk
- Pædagogisk
- Social
- Udvikling

Der er til hvert kompetenceområde beskrevet 5 trin. Før kompetencetrin 1 har sygeplejersken gennemgået afdelingens eget introduktions- og oplæringsprogram.

Handlingsplan

- Hver afdeling udarbejder en implementeringsplan, hvor kompetencebeskrivelsen gøres kendt og aktiv
- Hver afdeling udarbejder egen beskrivelse af klinisk kompetence
- Kompetenceniveauet for den enkelte sygeplejerske diskuteres og dokumenteres ved den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Anvendelse af Taksonomier

Taksonomisk anvendes verber indenfor begreberne vurdering og værdier.

Til at beskrive niveauerne for hhv. viden, færdigheder, holdninger og dermed kompetencer anvendes følgende taksonomier:

- Blooms kognitive taksonomi anvendes i relation til viden og færdigheder
- Krathwohls affektive taksonomi anvendes i relation til holdninger

Krathwohls affektive taksonomi

Udover viden og færdigheder rummer kompetencer tillige værdier og holdninger. Til at indfange den affektive del af kompetencerne anvendes Krathwohls affektive taksonomi.¹

Det drejer sig om udvikling i holdninger og følelser, som knytter sig til det, der skal læres. Udviklingen går fra en relativ neutral reaktion til et stærkere personlig funderet engagement.

Den affektive taksonomi har fem hovedtrin: Opmærksom på, reagerer på, værdsætter, har et organiseret værdisystem og personlighedsændring. Se figur med uddybende tekst i bilag 2.

Forberedelse til Medarbejderudviklingssamtale (MUS)

Se VIP: [Medarbejderudviklingssamtalen - MUS -, Stillingsbeskrivelse og kvalifikationsevaluering](#)

Grundlæggende beskrivelse af de fem kompetenceområder for sygeplejersker i CKO

Generel beskrivelse af viden, færdigheder og kompetencer på de fem kompetencetrin.

Niveauerne i kompetencevurderingen er inddelt i fem trin fra begynder til ekspert.²

Trin 1 - begynder

Det karakteriserer sygeplejersken, at hun/han selvstændigt kan varetage sygeplejen til patienter i forudsigelige forløb. Sygeplejersken kan identificere afvigelser fra det normale og søge vejledning. Sygeplejersken kan have behov for vejledning til at udføre, formidle, lede og udvikle sygeplejen til tildelte patienter.

Taksonomisk anvendes verber indenfor begreberne *viden*, *forståelse* (redegøre for, gengive, forklare, fortolke) og *opmærksomhed* (lytte, vise forståelse, være modtagelig).

Trin 2 -avanceret begynder

Det karakteriserer sygeplejersken, at han/hun kan anvende sin viden om specialet og varetage sygeplejen til patienter med komplekse problemstillinger.

Sygeplejersken kan fungere som daglig vejleder for uddannelsessøgende.

Sygeplejersken kan fungere som ansvarshavende sygeplejerske og påtager sig ansvaret for at prioritere væsentlige opgaver for nye kollegaer. Anskuer sygeplejen fragmenteret. Kan med vejledning koble disse sammen til en helhedsorienteret pleje.

Taksonomisk anvendes verber indenfor begreberne *anvendelse* (anvender, skelner, afprøver) og *reagerer* (viser interesse, deltager i, påtager sig).

¹ Krathwohl D et al: Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook II: Affective Domain.1956

² Patricia Benner: Fra Novice til ekspert. Mesterlighed og styrke i klinisk sygeplejepraksis. Munksgaard 2.udgave 2013

Trin 3 - kompetent

Det karakteriserer sygeplejersken, at han/hun kan forebygge, at der opstår komplikationer til både kendte og nye komplekse problemstillinger.

Sygeplejersken har overblik over situationen i teamet og kan bedømme patienters behov for sygepleje og fordele sygeplejerskeressourcer herefter.

Sygeplejersken kan fungere som ressourceperson for kollegaer.

Sygeplejersken indgår i udviklingsorienterede og/eller tværfaglige arbejdsprocesser

Taksonomisk anvendes verber indenfor begreberne *analyse* (sammenholder, uddrager, analyserer) og *værdsætter* (accepterer, viser problemløsende indstilling, viser engagement).

Trin 4 - kyndig

Det karakteriserer sygeplejersken, at han/hun påtager sig ansvar for at forebygge, at der opstår komplikationer eller komplikationer forværres hos patienter med sjældent forekommende og komplekse problemstillinger.

Sygeplejersken er bevidst om uddannelsesbehov i afdelingen og samarbejder tværfagligt om udvalgte problemstillinger.

Sygeplejersken kan udarbejde procedurebeskrivelser og tager ansvar for, at de opdateres ved ændringer.

Tager ansvar for videregivelse af læring på udvalgte områder.

Taksonomisk anvendes verber indenfor begreberne *syntese* (ændrer, udarbejder procedurer, planlægger) og *organiseret værdisystem* (samarbejder, er bevidst om, tager ansvar for).

Trin 5 - ekspert

Sygeplejersken kan formidle forskningsbaseret viden og diskutere professionelle problemstillinger med fagfæller.

Sygeplejersken arbejder aktivt med forandringer og forholder sig i øvrigt konstruktivt kritisk overfor forandringer i afdelingen.

Tager ansvar for undervisning.

Sygeplejersken kan håndtere komplekse og udviklingsorienterede arbejdsituationer.

Sygeplejersken kan forklare afdelingens implementeringsstrategi og revidere denne ved behov.

Taksonomisk anvendes verber indenfor begreberne *vurdering* (bedømmer, diskuterer, forklarer) og *personlighed* (reviderer, beslutter, ændrer strategi)

Beskrivelse af de fem kompetencetrin indenfor de fem kompetenceområder for sygeplejersker i Center for kræft og organsygdomme

Klinisk kompetence

I klinisk kompetence indgår det at udføre og lede sygepleje samt at kunne argumentere fagligt for valg indenfor klinisk sygepleje. Sygepleje skal i videst muligt omfang være evidensbaseret, hvilket stiller krav til medarbejderen om at inddrage såvel viden fra forskning, klinisk erfaring og patientens præferencer samt den lokale kontekst og kultur. Klinisk kompetence viser sig ved, at medarbejderen er i stand til at forstå og anvende fagets begreber og metoder og viser sig desuden ved, at medarbejderen holder sig opdateret indenfor klinisk sygepleje og dermed øger eget faglige niveau. I klinisk kompetence indgår desuden evnen til at mestre kritiske hændelser, til at have overblik, til at sige fra overfor opgaver eller bede om hjælp i bestemte situationer.

De kliniske kompetencer beskrives lokalt i hver afdeling.

Organisatorisk kompetence

Forskellige arbejdsopgaver kræver forskellige kompetencer, samtidig med at der kræves en form for fælles kompetence, en grundkompetence, hos alle, der arbejder i organisationen, uanset fag eller arbejdsopgaver. Dette er den organisatoriske kompetence, som kan beskrives som forståelse af organisationen, dens opbygning og funktion, dens økonomiske situation, hvorledes den påvirkes, og som gør det muligt for medarbejderen at navigere i organisationen. Organisatorisk kompetence kan udvikles gennem viden om og erfaring med organisationens mission, mål værdier og vilkår.

Trin 1

- Forståelse for organisationens opbygning og strategis betydning for tværgående overgange i patientforløb.
- Har forståelse for prioritering af ressourcer og betydningen for patientbehandling og -pleje
- Forstår afdelingens opbygning, herunder kommandoveje/ledelsesstruktur
- Har kendskab til hospitalets funktion, afdelingens kerneydelser og personaleressourcer
- Forstår egen funktion i organisationen
- Identificerer arbejdsopgaver og planlægger sin dag under vejledning
- Kan beskrive tværgående og lokale VIP'er (f.eks. håndtering af affald, sikker kommunikation og patientrettigheder)
- Forstår vigtigheden af at være fleksibel og viser interesse for forandringer
- Forklarer indhold og egen funktion i forhold til beredskabsplan

Trin 2

- Anvender sin viden om organisationen og egen funktion selvstændigt i tilrettelæggelse af sygepleje
- Deltager aktivt i tilrettelæggelsen af teamets arbejde og anvender sin viden fra relevante VIP'er til løsning af opgaver
- Kombinerer, under vejledning, viden fra patienter og pårørende i planlægningen af tværsektorielle patientforløbet
- Anvender ressourcer effektivt i patientbehandling og -pleje
- Anvender viden om hospitalet og afdelingens opbygning, funktion og økonomi i patientbehandling og pleje
- Kender afdelingens og mål og arbejder bevidst med disse

Trin 3

- Tilrettelægger og udfører selvstændigt mere kompleks sygepleje med udgangspunkt i patienternes behov og ressourcer
- Kan lede det komplekse patientforløb og prioritere opgaver under vejledning
- Kobler enkeltdele i sygeplejen til helheder på baggrund af tidligere erfaring
- Analysere og kombinere viden fra patienter og pårørende i planlægningen af tværsektorielle patientforløbet
- Tager ansvar for prioritering af ressourcer i patientbehandling og -pleje
- Sammenholder og diskuterer betydningen af organisationens opbygning og økonomi for patientbehandling og -pleje
- Diskuterer organisationens vision og mål og disses betydning for patientbehandling og -pleje
- Planlægger og ændrer ved behov patientbehandling og -pleje til patienter med hyppigt forekommende, komplekse problemstillinger
- Tager ansvar for anvendelse af tværgående og lokale VIP'er
- Foreslår ændringer af arbejdsgange ved behov for forandringer

Trin 4

- Deltager aktivt i bedømmelse af arbejdsgange og behov for ændringer
- Samarbejder selvstændigt og opsøgende på tværs af professioner og sektorer
- Tager selvstændigt ansvar for at planlægge og ændre patientforløb for grupper af patienter på baggrund af viden fra patienter, pårørende og sektorer
- Tager ansvar for videregivelse af læring om tværsektorielle patientforløb
- Vurderer og beslutter hvorledes arbejdsopgaver og ressourcer prioriteres i forhold til patientbehandling og -pleje
- Diskuterer og vurderer tværgående og lokale VIP'er og deltager i udarbejdelsen af lokale VIP'er
- Er bevidst om gruppens/teamets mangfoldige holdninger og inviterer til diskussion når, der er behov for forandring af arbejdsgange

- Diskuterer konstruktivt organisationens vision og strategi med udgangspunkt i betydningen for patientbehandling i egen afdeling.

Trin 5

- Tager selvstændigt initiativ til at diskutere og vurdere nye og eksisterende arbejdsgange og behov for ændringer, herunder tværgående og lokale VIP'er
- Tager aktivt del i udmøntning af organisationens mål og visioner og deltager med afsæt i egne værdier i diskussioner af disse
- Udviser stort overblik over egne og afsnittets samlede patientgruppe
- Tager medansvar for og kommer med forslag til udvikling og nytænkning under hensyntagen til rammer og vilkår
- Samarbejder nationalt og internationalt med fokus på udvikling, vidensdeling og netværksdannelse
- Tager selvstændigt initiativ til at planlægge og ændre patientforløb for grupper af patienter på baggrund af viden fra patienter, pårørende og sektorer i samarbejde med ledelse og klinisk specialist
- Tager initiativ til og ansvar for undervisning om tværsektorielle patientforløb
- Er bevidst om gruppens/teamets mangfoldige holdninger og inviterer selvstændigt til diskussion, når der er behov for forandring af arbejdsgange

Pædagogisk kompetence

I en sundhedsfaglig virksomhed er information, vejledning og undervisning af patienter, studerende, elever og kollegaer en central del af arbejdet. For at udføre disse opgaver kræves pædagogisk kompetence, som er evnen til at formidle, udføre vejlednings- og undervisningsopgaver på baggrund af målgruppens forudsætninger og behov. Viljen til formidling og vidensdeling ses ligeledes som en del heraf. Pædagogisk kompetence kan udvikles ved hjælp af træning, ved at give og modtage feedback, sygeplejefaglig vejledning, supervision, uddannelse og kurser. I den pædagogiske kompetence indgår også bevidstheden om den enkeltes betydning for afdelingens læringsmiljø.

Trin 1

- Viser forståelse for egne læringsmuligheder og er bevidst om læringsfremmende metoder
- Er modtagelig overfor feedback
- Identificerer patienter og pårørendes behov for vejledning og information.
- Beskriver pædagogisk viden og anvender under vejledning dette i formidling til patient og pårørende
- Kan definere sundhedspædagogiske tiltag og anvender dette under vejledning i tilrettelæggelsen af sygeplejen
- Deltager i uddannelse af elever/studerende
- Redegør for egen viden og formulerer fagprofessionelle spørgsmål

- Viser forståelse for hvad der fremmer et godt læringsmiljø

Trin 2

- Er opsøgende i forhold til at give feedback og modtage læringsfremmende feedback
- Kan formulere og opstille sundhedspædagogiske mål i tilrettelæggelse af sygepleje.
- Kan fortolke pædagogisk viden og anvender dette selvstændigt og målrettet ud fra patienten og pårørendes behov for vejledning og information
- Påtager sig medansvar for oplæring af nye kollegaer
- Kan formidle, forklare og formulere sig præcist mundtligt og skriftligt og videregive viden og information til kollegaer og eksterne og interne samarbejdspartnere
- Kan formidle fagprofessionelle spørgsmål med udgangspunkt i praksis -og evidensbaseret viden og videndeler ved undervisning og sygeplejefaglig refleksion
- Påtager sig ansvar for intern videndeling og uddannelse af elever/studerende og kollegaer
- Er aktiv i udviklingen af et godt læringsmiljø i afdelingen

Trin 3

- Afprøver og anvender ny viden for at fremme egne pædagogiske kompetencer
- Anvender feedback ud fra problemløsende tilgang
- Skelner mellem forskellige pædagogiske tilgange, anvender og inddrager disse individuelt i vejledning og undervisning af patient og pårørende
- Skelner mellem forskellige læringsmetoder og anvender og inddrager disse individuelt i vejledning og oplæring elever/studerende og kollegaer
- Argumenterer for og diskuterer fagprofessionelle spørgsmål med udgangspunkt i praksis -og evidensbaseret viden og videndeler med kollegaer og interne og eksterne samarbejdspartnere ved undervisning og sygeplejefaglig refleksion
- Er engageret i og påtager sig ansvar for at tilrettelægge læringsmuligheder lokalt for elever/studerende
- Tager initiativ og kan med vejledning planlægge og gennemføre undervisning lokalt
- Værdsætter og deltager i et læringsmiljø med fokus på faglig nysgerrighed og vidensdeling

Trin 4

- Kan analysere sundhedspædagogiske behov og ændre eller udlede nye tiltag i tilrettelæggelsen af egen sygepleje eller sygepleje til en patientgruppe
- Er bevidst om egne holdninger, evner og disses pædagogiske betydning som rollemodel
- Forholder sig undersøgende ned henblik på at opdage nye metoder til formidling både i forhold til patientforløb, interne og eksterne samarbejdspartnere og kollegaer

- Er med til at formidle, udvælge og skabe nyt patientmateriale
- Tager ansvar for og planlægger og gennemfører undervisning lokalt
- Tager på eget initiativ ansvar for at skabe og opretholde et dynamisk læringsmiljø med udgangspunkt i erfaringsbaseret såvel som forskningsbaseret evidens.

Trin 5

- Er villig til at diskutere og revidere eller ændre pædagogiske tiltag indenfor fx patientinddragelse, patientundervisning, patientforløb tværfagligt, lokalt og på tværs af sektorer
- Kan kombinere og anvende forskellige pædagogiske tilgange og forholde sig kritisk reflekterende ud fra patientgruppers perspektiv
- Deltager i planlægning for at forbedre og ændre eller revidere strategier på udvalgte pædagogiske områder indenfor information, vejledning og undervisning
- Forholder sig kritisk reflekterende over sundhedspædagogiske metoder
- Bidrager til at integrere strategiske beslutninger vedrørende undervisning og læring indenfor kompleks sygepleje, patientundervisning og tværfaglig kompetenceudvikling
- Formidler viden og information på et højt fagligt niveau med afsæt i pædagogisk refleksion, så formidling er tilpasset modtager
- Planlægger og ændrer på eget initiativ i samarbejde med ledelsen, tiltag der skaber og opretholder et dynamisk læringsmiljø, der med udgangspunkt i erfaringsbaseret såvel som forskningsbaseret evidens, understøtter udførelse af sygepleje af høj kvalitet

Social kompetence

Social kompetence binder de øvrige kompetenceområder sammen. Den er væsentlig ikke alene for patienterne men også i forhold til arbejdspladsen i bredere forstand. Social kompetence er evnen til at omgås andre samt opfattelse af og ansvarlighed overfor eget job. Heri indgår også bevidstheden om den enkeltes egen betydning for afdelingens arbejdsmiljø, læringsmiljø og image. Social kompetence kan udvikles ved at indgå i arbejds- og projektgrupper, råd og udvalg, faglig vejledning og fælles oplevelser af faglig og social karakter.

Trin 1

- Viser forståelse for egen og andres rolle i afdelingens samarbejdsstruktur
- Har indsigt i egen adfærds betydning for et godt arbejdsmiljø
- Viser interesse og respekt for den enkelte patient og pårørendes integritet
- Lytter og reagerer på patientens perspektiv

- Er opmærksom på egen professionelle adfærd
- Udfører sygepleje i overensstemmelse med VIP'er og sygeplejeetiske retningslinjer
- Viser interesse og respekt for kollegaer og samarbejdspartnere
- Er modtagelig overfor feedback.

Trin 2

- Udviser konsekvent engageret og professionel adfærd og inddrager aktivt patienten- og de pårørendes perspektiv med respekt for autonomi, værdier og holdninger
- Viser engagement for egen og andres rolle i afdelingens samarbejdsstruktur
- Argumenterer for og medinddrager den enkelte patient og dennes pårørende
- Accepterer patientens perspektiv, herunder forskellige sygdomsforståelser, og forholder sig problemløsende hertil
- Forholder sig konsekvent professionelt i forhold til patienter, pårørende og samarbejdspartnere
- Viser problemløsende adfærd overfor patienter, pårørende og kollegaer og hjælper kollegaer ved behov
- Værdsætter og giver kollegial feedback.
- Medvirker aktivt til at fastholde og udvikle et godt arbejdsmiljø

Trin 3

- Medvirker til at fremme en respektfuld og professionel samarbejdskultur
- Tager ansvar for medinddragelse af den enkelte patient og dennes pårørende
- Arbejder problemløsende og inddrager patientens perspektiv i den kliniske beslutningsproces i både individuelle og standardforløb
- Fungerer som rollemodel i professionelle sammenhænge
- Viser engagement og medvirker til nedtrapning og løsning af konflikter
- Tager ansvar for en anerkendende tilgang til kollegaer
- Sammenholder egen og kollegaers faglige udviklingsbehov, så alle tilgodeses
- Agerer problemløsende mhp. at opretholde et godt arbejdsmiljø

Trin 4

- Tager initiativ og ansvar for at fremme og fastholde en respektfuld og professionel samarbejdskultur
- Har indsigt og forståelse for egen rolle i afdelingens samarbejdsstruktur og omsætter denne indsigt velovervejet til handlinger og hjælp til kollegaer, mono- som tværfagligt ved behov
- Udviser en adfærd der er præget af patientperspektiv og samfundssyn i de daglige handlinger som sygeplejerske
- Samarbejder omkring forandringer og kan konstruktivt bedømme, diskutere og kritisk tage stilling til forandringsprocesser
- Udviser stor grad af selvkontrol og professionalismisme i samarbejdet med kollegaer og samarbejdspartnere med patientforløbet i centrum
- Kan fungere som facilitator i konfliktsituationer og samarbejde om professionelle og faglige løsninger.
- Er bevidst om egne grundholdninger og forholder sig åben og inkluderende til samarbejdspartnere
- Tager ansvar for at opretholde et godt arbejdsmiljø

Trin 5

- Vurderer og tager ansvar for at forandre en uhensigtsmæssig samarbejdskultur
- Diskuterer og samarbejder om forandringer og kan konstruktivt bedømme og tage kritisk stilling til forandringsprocesser
- Bedømmer arbejdsmiljøet i afdelingen og ændrer strategi for at opretholde et godt arbejdsmiljø

Udviklingskompetence

Udviklingskompetencer erhverves ved at opsøge faglig viden og aktivt indarbejde denne i egen sygeplejepraksis. Udviklingskompetencer beskriver i denne sammenhæng den enkelte sygeplejerskes evne til at udvikle egen sygeplejepraksis og tilegne sig viden og kompetence til gavn for både den enkelte patient og pårørende og afdelingens samlede sygeplejefaglige kvalitet. Udviklingskompetence indeholder også evne til udarbejdelse af instrukser, standarder, implementeringsopgaver og undervisningsaktiviteter med henblik på kvalitetsudvikling samt kritisk at forholde sig hertil.

Trin 1

- Har grundlæggende viden om metoder og standarder for kvalitetssikring, patientsikkerhed. Kan reflektere over og har forståelse for deres anvendelse i praksis.
- Har forståelse for hvordan teoretisk og praktisk viden med inddragelse af patientperspektivet kan omsættes til konkret sygepleje.
- Er opmærksom på egen udvikling og opsøger gældende retningslinjer, relevante instrukser og faglitteratur.
- Kan beskrive områder med potentiale for udvikling i relation til egen sygeplejepraksis.

Trin 2

- Bidrager aktivt med sygeplejefaglige refleksioner i lokale sygeplejefaglige fora
- Deltager aktivt i udbredelse og implementering af ny viden og understøtter initiativer, som udvikler kvalitet i sygepleje
- Deltager under vejledning i konkrete udviklingsaktiviteter
- Opsøger og anvender relevante muligheder for at udvikle egen sygelejepraksis som f.eks. sygeplejekonference, lokale netværksgrupper, regionale kurser
- Viser interesse for og opsøger selvstændigt læringsmuligheder

Trin 3

- Påtager sig konkrete opgaver, som kan bidrage til udbredelse og implementering af ny viden
- Engagerer sig i opgaver, som udvikler kvaliteten i sygepleje, f.eks. sygeplejerske med særligt ansvar for et klinisk område
- Bidrager til udvikling af sygepleje ved at forholde sig analytisk til erfaringsbaseret og teoretisk viden, efterspørge evidens og deltage i mono-og tværfaglige aktiviteter på området
- Tager initiativ til at afsøge muligheder for relevant efter- og videreuddannelse, som understøtter varetagelse af komplekse sygeplejeopgaver

Trin 4

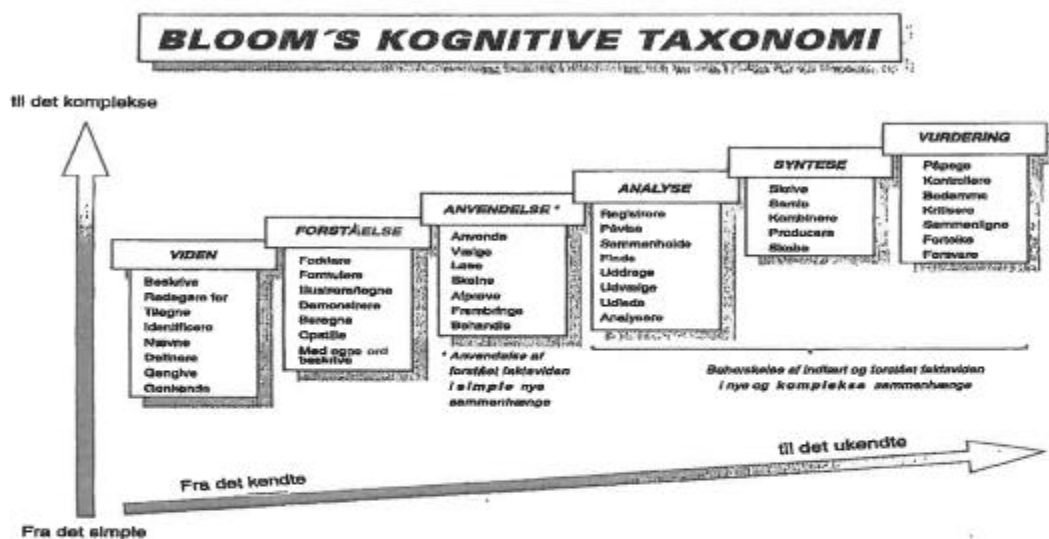
- Har stor viden og erfaring på udvalgte områder og bedømmer grundlag for udvikling af procedurer
- Planlægger projekter i samarbejde med relevante samarbejdspartnere
- Tager delansvar for implementeringsopgaver og arbejder selvstændigt med definerede områder
- Opsøger selvstændigt nationale og internationale muligheder for løbende at holde sin faglige viden opdateret

Trin 5

- Er ekspert på definerede områder
- Arbejder analytisk med udvikling af sygepleje på definerede områder og argumenterer med anvendelse af relevant viden
- Bedømmer behovet for implementering af forskningsbaseret viden og/eller arbejdsgange med høj grad af strategisk overblik
- Påtager sig delansvar for implementerings- og udviklingsområder med fokus på at sikre høj patientsikkerhed og høj sygeplejefaglig kvalitet
- Opsøger fællesskaber, hvor f.eks. diskussion af videnskabelig litteratur kan bidrage til opkvalificering af egen viden

Bilag 1. Blooms kognitive taxonomi

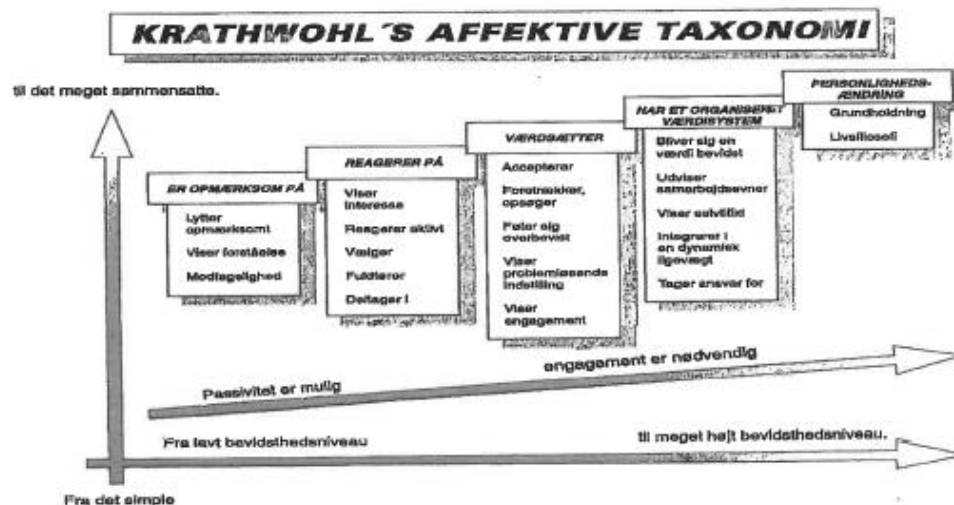
I. Bloom's kognitive taksonomi *



* Anderson, L. et al: A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. 2001. 302 s., Wesley Longman, Inc.
ISBN: 0-8013-1903-X
Bloom, B.; Krathwohl, D. et al: Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook I: Cognitive Domain. 1975. 2 bd. David McKay Company, Inc. New York.
ISBN: 0-679-30209-3
Krathwohl, D.; Bloom, B.; Masia B.: Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook II: Affective Domain. 1956. 2 bd. David McKay Company, Inc. New York.
ISBN: 0-679-30210-7

Bilag 2. Krathwohls affektive taxonomi

III. Krathwohl's affektive taksonomi*



* Anderson, L. et al: A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. 2001. 302 s., Wesley Longman, Inc.
ISBN: 0-8013-1903-X
Bloom, B.; Krathwohl, D. et al.; Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook I: Cognitive Domain. 1975. 2 bd. David McKay Company, Inc. New York.
ISBN: 0-679-30209-3
Krathwohl, D.; Bloom, B.; Masie B.; Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook II: Affective Domain. 1956. 2 bd. David McKay Company, Inc. New York.
ISBN: 0-679-30210-7

Bilag 3
Kompetencevurdering

1. At udføre sygepleje -klinisk kompetence Eksempel - Specialeorienteret sygepleje, herunder akutte situationer - Planlægning af flow i patientforløb - Kommunikation med patienter og pårørende - Sundhedsfremme/rehabilitering/palliation				
Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Har grundlæggende viden og arbejder selvstændigt på udvalgte områder. Modtager fortsat vejledning.	Anvender selvstændigt og rutineret sin viden på området.	Varetager komplekse opgaver på udvalgte områder. Ressourceperson for kollegaer	Varetager komplekse opgaver, tager ansvar for videregivelse af læring på området.	Ekspert på udvalgte områder med høj grad af selvstændighed og strategisk overblik. Tager ansvar for undervisning.
2. Organisatorisk kompetence – at lede sygeplejen Eksempel - Planlægning af arbejdsdagens opgaver - Håndtering af administrative opgaver, herunder anvendelse af afdelingens dokumentations- og planlægningsredskaber				
Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Har grundlæggende viden og arbejder selvstændigt på udvalgte områder. Modtager fortsat vejledning.	Anvender selvstændigt og rutineret sin viden på området.	Varetager komplekse opgaver på udvalgte områder. Ressourceperson for kollegaer	Varetager komplekse opgaver, tager ansvar for videregivelse af læring på området.	Ekspert på udvalgte områder med høj grad af selvstændighed og strategisk overblik. Tager ansvar for undervisning.
3. Pædagogisk kompetence – at formidle sygepleje Eksempel - Formidling af information og vejledning til patienter og pårørende samt samarbejdspartnere herunder studerende og elever. - Feedback og supervision til kollegaer				
Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Har grundlæggende viden og arbejder selvstændigt på udvalgte områder. Modtager fortsat vejledning.	Anvender selvstændigt og rutineret sin viden på området.	Varetager komplekse opgaver på udvalgte områder. Ressourceperson for kollegaer	Varetager komplekse opgaver, tager ansvar for videregivelse af læring på området.	Ekspert på udvalgte områder med høj grad af selvstændighed og strategisk overblik. Tager ansvar for undervisning.

4. Social kompetence – kommunikation, samarbejde og arbejdsmiljø

Eksempel:

- Fokus på at sikre god kommunikation og samarbejde
- Indsigt i og opmærksomhed på egen adfærd
- Fokus på at bidrage til et godt arbejdsmiljø

Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Har grundlæggende viden og arbejder selvstændigt på udvalgte områder. Modtager fortsat vejledning.	Anvender selvstændigt og rutineret sin viden på området.	Varetager komplekse opgaver på udvalgte områder. Ressourceperson for kollegaer	Varetager komplekse opgaver, tager ansvar for videregivelse af læring på området.	Ekspert på udvalgte områder med høj grad af selvstændighed og strategisk overblik. Tager ansvar for undervisning.

5. Udvikling

Eksempel

- Sygeplejefaglig udvikling og uddannelse
- Evnen til at skaffe sig viden samt foreslå ændringer
- Udfører evidensbaseret sygepleje

Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Har grundlæggende viden og arbejder selvstændigt på udvalgte områder. Modtager fortsat vejledning.	Anvender selvstændigt og rutineret sin viden på området.	Varetager komplekse opgaver på udvalgte områder. Ressourceperson for kollegaer	Varetager komplekse opgaver, tager ansvar for videregivelse af læring på området.	Ekspert på udvalgte områder med høj grad af selvstændighed og strategisk overblik. Tager ansvar for undervisning.